

PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

ISU-ISU TERPILIH

Yusof Ismail

Jabatan Pentadbiran Perniagaan

Kulliyyah Ekonomi and Sains Pengurusan

UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

Azman Ismail

Jabatan Pengurusan Sumber Manusia Pertahanan

Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan

UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL

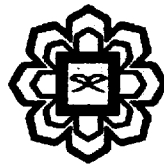


IIUM Press

PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA: ISU-ISU TERPILIH

Yusof Ismail
Jabatan Pentadbiran Perniagaan
Kulliyyah Ekonomi and Sains Pengurusan
UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

Azman Ismail
Jabatan Pengurusan Sumber Manusia Pertahanan,
Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan
UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL
Malaysia



IIUM Press

Published by:
IIUM Press
International Islamic University Malaysia

First Edition, 2011
©IIUM Press, IIUM

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without any prior written permission of the publisher.

Perpustakaan Negara Malaysia

Cataloguing-in-Publication Data

Yusof Ismail : Pembangunan Dan Pengurusan Sumber Manusia: Isu-Isu Terpilih

ISBN: 978-967-418-178-9

Member of Majlis Penerbitan Ilmiah Malaysia – MAPIM
(Malaysian Scholarly Publishing Council)

Printed by :
IIUM PRINTING SDN.BHD.
No. 1, Jalan Industri Batu Caves 1/3
Taman Perindustrian Batu Caves
Batu Caves Centre Point
68100 Batu Caves
Selangor Darul Ehsan
Tel: +603-6188 1542 / 44 / 45 Fax: +603-6188 1543
EMAIL: iiumprinting@yahoo.com

Kandungan

Pengenalan	3
Bab 1	
Gaya Kepimpinan Penyertaan, Tanggapan Penghargaan, Dan Prestasi Kerja Dalam Konteks Pengurusan Kualiti Menyeluruh	
<i>Azman Ismail, Mohamed Fadzil Abdul Razab dan Yusof Ismail</i>	<i>13</i>
Bab 2	
Program Latihan, Motivasi Latihan, dan Keberkesanan Latihan	
<i>Azman Ismail, Nurul Inani Ibrahim dan Yusof Ismail</i>	<i>25</i>
Bab 3	
Penugasan Latihan, Rasa Berguna dan Motivasi Latihan	
<i>Azman Ismail, Suriani Mat Ali dan Yusof Ismail</i>	<i>37</i>
Bab 4	
Pembangunan Penilaian Prestasi, Orientasi Autonomi dan Prestasi Kerja	
<i>Azman Ismail, Zuryati Mohamad dan Yusof Ismail</i>	<i>49</i>
Bab 5	
Jenis Faedah Kerja, Keadilan Distributif dan Prestasi Kerja	
<i>Azman Ismail, Chong Siaw Joon dan Yusof Ismail</i>	<i>63</i>
Bab 6	
Komunikasi Dalam Sistem Ganjaran, Keadilan Prosedur Dan Prestasi Kerja	
<i>Azman Ismail, Noraida Wahid dan Yusof Ismail</i>	<i>73</i>
Bab 7	
Tekanan Kerja, Peranan Sokongan Sosial dan Konflik Hal Kerja dengan Keluarga	
<i>Azman Ismail, Wan Norhafizainee Wan Mahmood dan Yusof Ismail</i>	<i>87</i>
Bab 8	
Emosi Pekerja, Gangguan Kerjaya-Keluarga dan Luapan Emosi	
<i>Azman Ismail, Andy Abdul Razak dan Yusof Ismail</i>	<i>99</i>
Bab 9	
Amalan Komunikasi Antara Mentor Dan Mente, Pemindahan Pengetahuan, Kemahiran Dan Kebolehan, dan Sikap dan Tingkahlaku Mente	
<i>Azman Ismail, Kamsiah Hasbullah dan Yusof Ismail</i>	<i>111</i>
Bab 10	
Sistem Penilaian Prestasi Sektor Awam di Malaysia: Pemikiran Semula Terhadap Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Penilai Prestasi	
<i>Rusli Ahmad, Azman Ismail dan Yusof Ismail</i>	<i>131</i>
Bab 11	
Kepuasan Kerja, Sikap Terhadap Wang dan Keinginan untuk Berhenti	

<i>Azman Ismail, Waty Kuching, Mai Sumiyati Ishak dan Yusof Ismail</i>	<i>141</i>
Istilah Penyelidikan (Bahasa Melayu-Bahasa Inggeris)	157
Biografi Penulis	158

BAB 5

Jenis Faedah Kerja, Keadilan Distributif dan Prestasi Kerja

Azman Ismail, Chong Siaw Joon dan Yusof Ismail

Intisari Utama

Tujuan utama bab ini adalah untuk meninjau sejauh manakah jenis keadilan distributif mampu menyederhanakan kesan jenis faedah kerja ke atas prestasi kerja? Hasil kajian ini menunjukkan bahawa bahawa rawatan kesihatan tidak berupaya meningkatkan prestasi kerja kerana para pekerja merasakan sistem pembahagian jenis faedah kesihatan tidak diamalkan secara adil dalam organisasi. Manakala, kenaikan pangkat berupaya meningkatkan prestasi kerja kerana para pekerja merasakan sistem pemberian kenaikan pangkat diamalkan secara adil dalam organisasi. Dapatan kajian ini mengesahkan bahawa keadilan distributif memainkan peranan yang berkesan sebagai pemboleh penyederhana dalam hubungan di antara jenis faedah kerja dan prestasi kerja dalam organisasi kajian.

Kata Kunci: Faedah kerja, *keadilan distributif*, prestasi kerja, organisasi awam

1. Pengenalan

Dalam sistem pengurusan pampasan, faedah kerja (*benefits program*) kerap ditakrifkan sebagai majikan merekabentuk dan mentadbir pelbagai jenis ganjaran bukan kewangan (ganjaran tak langsung) untuk diberikan kepada pekerja yang melaksanakan tugas atau perkhidmatan. Rekabentuk dan pentadbiran sistem faedah kerja peka dengan perubahan dinamik yang berlaku dalam persekitaran dalaman dan luaran organisasi. Persekitaran dalaman merujuk prinsip kesejajaran dalaman (seperti strategi korporat, falsafah pengurusan, jenis kerja dan tahap daya pengeluaran) yang digunakan untuk membahagi-bahagikan jenis, tahap atau/ dan amaun faedah kepada pekerja. Persaingan luaran merujuk kepada prinsip persaingan luaran (seperti tekanan ekonomi, polisi kerajaan, undang-undang dan peraturan, pemilik, adat dan budaya) yang digunakan untuk memperuntukkan jenis, tahap atau/ dan amaun faedah kepada pekerja. Dengan mengambilkira faktor-faktor ini, kebanyakan organisasi mengubah prinsip pemberian faedah berdasarkan faktor kerja (seperti, pemberian wajib kepada pekerja, kebajikan, keperluan sosial dan rekreasi) kepada prinsip pemberian faedah berasaskan sumbangan pekerja (seperti, prestasi dan merit). Pembahagian sistem faedah kerja berdasarkan kedua-dua kriteria tersebut berupaya membantu mencapai matlamat individu dan organisasi. Sebagai contoh, pembahagian jenis, tahap atau/ dan amaun faedah dapat memenuhi keperluan, cita-cita dan pengharapan individu, serta meningkatkan kepuasan dan taraf kehidupan seseorang individu. Apabila matlamat ini tercapai, ia akan menarik, mengekal dan mendorong pekerja yang berketrampilan untuk menyokong matlamat dan strategi organisasi dan pengurusan sumber manusia. Seterusnya, meningkatkan daya saing organisasi di pasaran ekonomi global.

Kajian awal tentang sistem pampasan banyak menghuraikan ciri-ciri sistem faedah kerja yang diamalkan oleh organisasi. Sebagai contoh, kebanyakan pengkaji menghuraikan takrif, tujuan, jenis, kepentingan dan kaedah pembahagian ganjaran bukan kewangan. Kesan